

BABI PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Bagian terpenting dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang disebut disini salah satunya adalah Prajurit TNI. Negara Indonesia terdiri dari ribuan pulau, sehingga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia harus dijaga dan dipertahankan. Selain mengamankan Negara, TNI juga mengemban tugas operasi militer dalam peperangan. Diantaranya mengatasi gerakan separatis bersenjata, mengatasi pemberontakan bersenjata, mengatasi aksi terorisme dan mengamankan wilayah perbatasan, dll.

TNI - AD memiliki esensinya yaitu kegiatan penyiapan wilayah dalam pertahanan dan kekuatan serta dukungannya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan secara keseluruhan. Melalui peran-peran yang bertumpu pada satuan wilayah tersebut, akan terbentuk kekuatan wilayah yang handal. Sebuah pertahanan yang tangguh akan diciptakan untuk melindungi dan mengamankan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Tugas inipun yang harus dilakukan oleh Anggota TNI – AD Zeni Daerah Militer V Brawijaya. Zeni Daerah Militer disingkat Zidam adalah eselon badan pelaksana di tingkat Kodam yang berkedudukan langsung dibawah Pangdam. Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya memiliki tugas pokok utama menyelenggarakan dukungan administrasi logistik bidang perencanaan konstruksi, administrasi pengadaan, asistensi pengawasan, pengurusan materiil Zeni, dan pengurusan fasilitas jasa dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam. Selain itu tugas dan fungsi sebagai Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya sebagai Organik Militer yaitu menyelenggarakan kegiatan di bidang intelejen, operasi, logistik, teritorial, dan perencanaan dalam rangka mendukung tugas pokok Zidam.

Banyaknya tugas yang harus dipikul oleh Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya maka kemungkinan akan timbulnya beban kerja yang berlebihan baik terkait dengan rotasi penugasan, jam kerja, tanggung jawab, pekerjaan rutin dan pekerjaan yang bersifat mendadak atau darurat, serta pekerjaan administrasi lainnya. Personil TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya berpotensi merasakan ketegangan emosional saat menjalankan tugasnya. Hal ini dapat menimbulkan perilaku yang cenderung menarik diri secara psikologis dan menghindari keterlibatan dengan pekerjaan. Kondisi seperti ini dapat menimbulkan gangguan fisik, ketidakbahagiaan dalam bekerja dan menghambat tercapainya prestasi kerja

yang optimal. Permasalahan yang terjadi di kalangan anggota TNI akibat tidak terpenuhinya kebutuhan dasar secara fisik, psikis dan sosial dapat berdampak buruk bagi kesehatan psikologisnya. Lee (2015) mengatakan bahwa pekerjaan sebagai tentara merupakan bidang pekerjaan yang paling banyak menimbulkan stres, dari sepuluh profesi pekerjaan, lima di antaranya yang paling membuat stress paling penuh dengan tekanan selalu berhubungan dengan bahaya fisik. Tekanan dalam pekerjaan sebenarnya sehat secara psikologis, tekanan ini dapat memberikan kesempatan kepada individu untuk mengalami perasaan tertantang dan berprestasi. Namun, jika tekanan menjadi terlalu berat atau sulit diatasi, maka kesejahteraan psikologis akan menurun (Faircloth (2015)).

Apabila kebutuhan psikologis seseorang semakin terpenuhi, maka kesejahteraan psikologis individu tersebut juga akan meningkat. Pemenuhan kebutuhan psikologis erat kaitannya dengan keadaan psikologis seseorang dan dapat diukur dengan melihat seberapa baik individu memenuhi kebutuhan fisiknya. Meningkatkan *psychological well-being* di tempat kerja tentunya akan membawa manfaat yang baik bagi anggota TNI dan organisasi tersebut. Bagi anggota TNI *psychological well-being* berkaitan erat dengan kesehatan fisik, umur panjang dan kebahagiaan. Bagi organisasi memiliki manfaat sebagai penghasil *outcome* berupa rendahnya tingkat absensi karyawan dan peningkatan prestasi kerja.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa *psychological well-being* pada tingkat individu dapat meningkatkan kemampuan berpikir, perhatian dan bertindak. Ketika suatu organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya, maka karyawan tersebut dapat menempatkan diri semaksimal mungkin dalam pekerjaannya dan memberikan keuntungan bagi lembaga tersebut, serta menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif (Davis, 1987).

Kesejahteraan psikologis yang rendah di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakhadiran di tempat kerja, dan tingkat turnover yang tinggi. Faktor eksternal atau lingkungan kerja akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis seorang pekerja. Terdapat faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis seorang pekerja, salah satunya adalah iklim organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Faktor eksternal atau lingkungan kerja akan mempengaruhi *psychological well being* seorang pekerja.

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam suatu organisasi yang dapat dirasakan langsung oleh pekerja dan dianggap mempengaruhi perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Lingkungan tempat seorang karyawan bekerja disebut iklim organisasi. Lingkungan tempat seseorang bekerja dapat memberikan pengaruh positif dan negatif terhadap kesejahteraan psikologis seseorang. Lingkungan kerja yang nyaman akan menumbuhkan sikap

positif terhadap pekerja sehingga mendorong pekerja untuk bekerja keras. Jika lingkungan kerja terasa stress, karyawan yang merasa tidak nyaman cenderung akan meninggalkan tempat kerja.

Wirawan (2007) Iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta sikap dan perilaku anggota organisasi. Suatu perusahaan dapat memiliki iklim organisasi yang positif di lingkungan kerjanya. Sehingga akan tercipta rasa nyaman, kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan saling menghargai satu sama lain (Aryansah & Kusumaputri, 2013). Iklim organisasi dapat memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap perilaku karyawan menurut persepsi lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan persepsi individu berkaitan dengan karakteristik iklim organisasi tempat individu bekerja. Iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan persepsi individu, melalui persepsi individu diketahui karakteristik tempat kerja.

Faktor intrinal yang mempengaruhi *psychological well being* seorang pekerja juga terdapat pada *psychological capital*. Salah satu bentuk kemampuan dan keterampilan individu dalam mencapai kesejahteraan psikologi muncul dalam perilaku *psychological capital (Psycap)*. Menurut (Luthans, dll, 2007) Modal psikologis merupakan sikap individu dalam pengembangan psikologi positif yang memiliki ciri-ciri memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*), mau berusaha dan berjuang menuju kesuksesan dan menghadapi beban kerja, memberikan atribusi positif (*optimisme*).

Hal terpenting yang dapat kita pegang saat kita berusaha mencapai kesuksesan dalam hidup, untuk mencapai kesuksesan sekarang dan di masa depan, berusaha lebih keras dan berusaha lebih baik pada apa yang dilakukan, dan bertahan dan berharap akan berhasil menghadapi masalah. (*resiliensi*), bertekun dan berusaha dengan penuh harapan lebih keras untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (*hope*). Karakteristik *psychological capital* adalah konsep yang melampaui teori *human capital* dan *social capital* mengembangkan investasi dan pengembangan untuk mengembalikan pekerjaan yang meningkat dan menghasilkan keunggulan kompetitif baik secara individu maupun organisasi. Karakteristik modal psikologis terdiri dari perilaku dalam paradigma psikologi positif berdasarkan perilaku organisasi yang positif. Menurut (Luthans, dll., 2015). *Psychological capital* dapat memengaruhi faktor *psychological well-being*, ketika individu mampu mengoptimalkan kekuatan dan kapasitas sumber daya dalam diri individu itu sendiri.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Khoirunnisa dan Ratnaningsih, 2016) menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara optimisme dengan kesejahteraan psikologis pada mahasiswa kedokteran Universitas

Diponegoro. Optimisme merupakan dimensi penting dari modal psikologis dan berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis, artinya mahasiswa kedokteran yang memiliki tingkat optimisme tinggi lebih berpeluang untuk berhasil sebagai dokter.

Berdasarkan uraian fenomena dan teori diatas iklim organisasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan untuk membangun perilaku positif dalam bekerja agar membangun *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V. Selain itu *psychological capital* juga masih dirasakan menjadikan menjadi modal utama untuk membangun *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD satuan Zidam V Brawijaya
- b. Apakah terdapat hubungan antar *psychological capital* terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD satuan Zidam V Brawijaya
- c. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan *psychological capital* terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD satuan Zidam V Brawijaya

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Peneliti

- a. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan *psychological capital* terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

2. Manfaat Peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis berupa:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian kali ini diharapkan dapat membawakan manfaat untuk memperkaya teori dalam Psikologi Industri dan Organisasi yang mengkaji mengenai hubungan antara iklim organisasi dan *psychological capital*

terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Satuan Zidam V Brawijaya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar Anggota Zidam V Brawijaya mampu memperhatikan iklim organisasi dan *psychological capital* terhadap *psychological well being* anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat mendorong rekan-rekan yang berkecimpung dalam bidang psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan antara iklim organisasi dan *psychological capital* terhadap *psychological well being*

C. Keaslian Penelitian

1. Rosta Rosalina & Siswati (2018). Penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara Psychological Capital Dengan *Psychological Well-Being* Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah dokter muda Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro sebanyak 196. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling*. Hasil penelitiannya adanya hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *psychological well-being* ($r_{xy} = 0,672$ dengan $p = 0,000$), artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi pula *psychological well-being*. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif pada *psychological well-being* sebesar 45,2% ($R \text{ square} = 0,452$).
2. Tjitjik Hamidah dan Hendri Gamal (2019). Penelitiannya yang berjudul Hubungan Religiusitas Dengan *Psychological Well-Being* Pada Anggota Satpamwal Denma Mabes TNI. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden berjumlah 45 prajurit, menggunakan *incidental sampling*. Diperoleh $r = 0,337$ dengan $p < 0,05$ (0,024) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian ada hubungan dengan arah positif antara religiusitas dengan *psychological well being*, Artinya semakin tinggi religiusitas semakin tinggi *psychological well-being*.
3. Diah Sastaviana (2020). Penelitiannya yang berjudul Hubungan *Psychological Capital* Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Di PT. X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *sampel purposive*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai korelasi $R = 0,605$ dan nilai $F = 68,083$ dengan

signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara modal psikologis dengan kesejahteraan psikologis.

4. Negita Andiyah Prihwantari (2018). Penelitiannya yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Dengan Gaji Dibawah Satu Juta. Peneliti mengambil subjek sebanyak 105 karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data melalui analisis *korelasi product moment spearman*. Nilai korelasi yang diperoleh adalah sebesar 0.364 dengan sig. 0.000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan *psychological well-being*
5. Rustanti dan Indah Mila (2021). Penelitiannya yang berjudul Hubungan Antara *Job Insecurity* Dan Dukungan Sosial Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak Di Daerah Istimewa Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 61 orang karyawan kontrak. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan metode analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* Berdasarkan hasil, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,327 dengan $p = 0,010$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kesejahteraan psikologis. Diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,537 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan positif antara dukungan sosial dengan kesejahteraan psikologis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Psychological Well-Being*

1. Pengertian *Psychological Well-Being*

Psychological well-being adalah keadaan ketika seseorang mampu menerima dirinya apa adanya, memiliki hubungan yang positif atau hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan sekitarnya atau eksternal, memiliki arti mengenai hidupnya dan mampu merealisasikan potensi pada dirinya. Santrock (2002) mendefinisikan bahwa *psychological well-being* sebagai suatu kepuasan hidup seseorang.

Psychological well-being atau yang dikenal dengan istilah kesejahteraan psikologis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan sebagai sebagai masalah atau keadaan sejahtera; keselamatan; ketentraman; keamanan. Dalam kamus psikologi yang ditulis oleh (Chaplin, 2014) mengatakan bahwa *psychological* (psikologis) merupakan; menyinggung psikologis; mencirikan peristiwa kejadian, seperti yang terdapat dalam bidang psikologi; asal-usulnya ialah mental. *Psychological Well-Being* adalah istilah yang diciptakan oleh Carol D. Ryff dan berarti memiliki keseimbangan antara pengaruh positif dan negative. Orang yang memiliki kesejahteraan psikologis adalah orang yang bahagia, dengan kata lain, individu memiliki pandangan hidup yang seimbang - baik hal yang baik maupun yang buruk (Ryff, 1995).

Kesejahteraan memiliki dua prespektif filosofis, yang pertama adalah hedonisme (*hedonic*) dan eudaimonism (*eudaimonic*). Hedonisme merupakan kebahagiaan berorientasi yang terdapat dalam pengalaman subjektif dari kebahagiaan. Eudaimonism merupakan kekuatan potensial manusia misalnya hasil prestasi pribadi, posisi diri atau aktualisasi diri. Pada saat ini banyak peneliti menyatakan jika kesejahteraan adalah menerima dua prespektif yang berbeda tersebut (Zheng, dll, 2015). Prespektif kesejahteraan hedonisme mendefinisikan jika kesejahteraan terdapat dalam 2 hal yaitu afek yang positif misalnya kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup, dan afek negative misalnya kesedihan (Utami, 2009). Prespektif kesejahteraan eudaimonism berfokus pada Pendidikan dan kepuasan kerja serta dalam kepuasan akademik dan pekerjaan untuk kepuasan hidup misalnya. Kesejahteraan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kualitas hidup yang dimiliki seseorang, yaitu ketika individu memiliki hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan penerimaan diri. Menurut Diener (dalam

Utami, 2009) memiliki pandangan bahwa kesejahteraan adalah kebahagiaan, kedamaian, dan kepuasan dalam hidup.

Psychological well-being adalah suatu kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi hidupnya secara bermakna sehingga bertujuan secara optimal dan dapat memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya (Tanujaya, 2014). Menurut (Raudatussalamah dan Susanti, 2014), bahwa *psychological well-being* merupakan suatu keadaan individu yang dapat menerima memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, kekuatan dan kelemahan diri, memiliki pribadi mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, dan personal growth. Ryff dan Singer berpandangan bahwa ciri dari orang yang memiliki *psychological well-being* yang baik yaitu seseorang yang mampu mampu menjalin hubungan yang hangat dengan orang lain, merealisasikan potensi dirinya secara berkesinambungan, mampu menerima diri apa adanya, memiliki kemandirian, memiliki arti hidup, serta mampu mengontrol lingkungan.

Carol. D. Ryff (2013) pencetus teori *psychological well-being* yang saat ini biasa disingkat dengan PWB menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah pencapaian penuh potensi seseorang dan keadaan ketika individu mampu menerima kekuatan dan kelemahannya. Artinya mampu mengembangkan tujuan hidup, menjadi pribadi yang mandiri, menguasai lingkungan, dan terus berkembang secara pribadi.

Menurut Ryff (1989) *psychological well-being* merupakan sesuatu yang multi dimensional. Ryff (1989) mengoprasinalkan kesejahteraan psikologis dalam enam dimensi yaitu; a) otonomi (*autonomy*) individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya (*selfacceptance*), b) dapat menguasai lingkungannya (*environmental mastery*), c) pertumbuhan diri (*personal growth*), d) dapat mengembangkan relasi yang positif dengan banyak orang (*positive relation withothers*), e) memiliki tujuan dalam hidup (*purpose in life*), f) individu dapat menerima segala kekurangan dan kelebihan dirinya (*selfacceptance*).

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan kesejahteraan yang menjadi hal yang ingin dicapai oleh setiap umat manusia, karena apabila manusia memilikinya maka hidup individu tentu akan bahagia. Namun kesejahteraan psikologis melibatkan persepsi dalam keterlibatan dengan rintangan selama hidup serta keadaan seseorang dapat menerima keadaan dirinya dengan memahami kelebihan dan kekurangan yang ada pada dirinya serta memiliki tujuan hidup yang baik.

2. Dimensi *Psychological Well-Being*

Dalam lingkup dimensi kesejahteraan psikologis tentu memiliki tantangan yang berbeda, kesejahteraan psikologis setiap individu ditentukan oleh sejauh mana individu mampu mencapai fungsi diri yang positif seperti seberapa jauh individu memiliki tujuan hidup, apakah individu menyadari potensi dan kualitas hubungan individu dengan orang lain, dan seberapa besar tanggung jawab. individu dapat mengambil untuk hidup individu sendiri. Adapun keenam dimensi dari *psychological well-being* menurut Ryff, 1989 yaitu:

a. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi adalah kemampuan individu agar tetap bebas mengatur hidupnya dan tingkah laku untuk menjadi unik dan berbeda. Individu dapat memiliki kemandirian yang kuat sehingga dapat membuat keputusannya sendiri. Individu dapat mengatur berperilaku serta dapat mengevaluasi sesuai dengan standar pribadinya masing – masing.

b. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)

Adalah merupakan kemampuan individu beradaptasi dengan lingkungan agar dapat memilih, menciptakan, mengontrol dan membentuk lingkungan yang sesuai dengan dirinya. Individu wajib memiliki keyakinan untuk mampu dalam rasa kompetensi agar dapat mengatur lingkungan, mengontrol aturan yang kompleks dan aktivitas eksternal dengan memanfaatkan kesempatan yang ada dengan efektif.

c. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi adalah adanya perasaan tentang pertumbuhan dalam diri yang menyadari adanya potensi pribadi yang dapat membuka pengalaman baru. Dapat memandang diri sebagai seseorang yang mampu untuk tumbuh dan berkembang, terbuka terhadap pengalaman – pengalaman baru dengan cara merefleksikan pengetahuan untuk mengembangkan diri secara berkesinambungan.

d. Hubungan Positif Dengan Orang Lain (*Positive Relations With Others*)

Positive Relations With Others adalah kemampuan individu dalam membangun hubungan dengan sekitarnya dalam menjalankan hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan satu sama lain. Memiliki empati sehingga peduli dengan kesejahteraan orang lain, menunjukkan afeksi serta menjalankan prinsip *give and take*.

e. Tujuan Hidup (*Purpose Of Life*)

Purpose Of Life adalah kemampuan seseorang untuk memahami tujuan tertentu dalam arah hidupnya. Memiliki keyakinan dalam mencapai tujuan dan mampu memaknai hidup melalui pengalaman masa lalu dan masa kini adalah dua ciri terpenting orang sukses. Sehingga dapat memegang keyakinan pada tujuan dan sudut pandang dalam hidup dan memiliki keyakinan tujuan hidup.

f. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Penerimaan diri merupakan individu yang dapat menerima dirinya dengan sikap positif sebagai keutuhan aspek – aspek dari masa lalu dan masa sekarang. Individu memiliki kesadaran mengenai aktualisasi diri, menyadari kelemahan dan kelebihanannya, serta mampu menjalani kehidupannya dengan lebih dan memiliki pandangan positif terhadap kehidupannya dimasa lampau.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan jika seseorang dapat dikatakan memiliki *psychological well-being* yang baik apabila individu yang memiliki kemandirian, dapat mengontrol lingkungan, memahami potensi pada dirinya, dapat membangun dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki tujuan dalam hidupnya, serta menerima keadaan dirinya. Apabila individu dapat menguasai hal – hal tersebut maka kesejahteraan psikologisnya akan optimal.

3. Faktor Pengaruh *Psychological Well-Being*

Menurut pandangan (Ryff 1989) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *psychological well-being*, yaitu; a) usia, usia individu merupakan salah satu faktor yang membedakan individu dengan yang lainnya, hal ini dikarenakan terdapat beberapa dimensi kesejahteraan psikologis yang akan meningkat seiring bertambahnya usia individu. b) jenis kelamin, dalam beberapa studi dan penelitian telah terbukti jika perbedaan jenis kelamin menjadi perbedaan dalam *psychological well-being*. Perempuan akan lebih mampu untuk menjaga hubungan positif dengan orang lain dari pada laki-laki dalam bidang menjaga hubungan positif dengan orang lain dan pertumbuhan pribadi, c) budaya, kesejahteraan psikologis juga dapat dipengaruhi oleh adanya budaya yang ada di masyarakat, terdapat perbedaan antara orang dengan budaya yang berorientasi pada individualisme dan orang yang memiliki budaya yang bersifat kolektif, d) religiusitas, religiusitas memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan serta kesehatan mental. Religiusitas agama mampu meningkatkan *psychological well-being* dalam diri seseorang. Ellison mengatakan jika terdapat hubungan antara religiusitas dengan *psychological well-being* dimana seseorang dengan tingkat

religiusitas yang kuat maka *psychological well-being* juga akan semakin tinggi sehingga hal itu mendukung seseorang yang memiliki religiusitas yang tinggi maka akan semakin sedikit dampak negatif yang dialami dari kejadian negatif dalam hidup, e) dukungan sosial, dukungan sosial disertai dengan dukungan emosional yang maksimal maka akan meningkatkan *psychological well-being* seseorang. Dukungan sosial berkaitan erat dengan adanya hubungan yang harmonis dengan orang lain maka individu tersebut akan menyadari jika orang lain akan menghargai, mencintai dan peduli terhadap dirinya.

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* seseorang yaitu usia, jenis kelamin, budaya, religiusitas dan dukungan sosial. Faktor – faktor tersebut yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai kesejahteraan psikologisnya.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah kepribadian suatu organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya sehingga mengarah pada persepsi tiap individu dalam memandang organisasi tersebut (Davis dan Newstrom 2000). Dalam Bahasa Yunani Iklim atau *Climate* yaitu *incline* yang memiliki arti dalam psikologi yaitu sekumpulan orang yang terdapat di dalam suatu organisasi yang akan memberikan gambaran atau persepsi terhadap lingkungan organisasi tersebut. Beberapa ahli mengemukakan mengenai iklim organisasi salah satunya para ahli Barat yang mengatakan iklim merupakan suatu atribusi dari persepsi individu itu sendiri. Lussier (2005) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang akan mempengaruhi perilaku individu.

Simamora (2004) mengemukakan jika iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Berbeda dengan (Wirawan 2009) ia mendefinisikan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang akan memberi pengaruh pada sikap dan perilaku organisasi serta kinerja anggota organisasi yang kemudian akan menentukan kinerja organisasi.

Iklim organisasi merupakan lingkungan tempat interaksi karyawan organisasi melakukan pekerjaan individu (Davis 1987). Lingkungan tersebut dapat digambarkan berupa perusahaan besar seperti pabrik, cabang, departemen atau lainnya. Iklim tidak terlihat secara langsung (latten) namun ada seperti udara disekeliling kita. Iklim dapat mempengaruhi dan mengelilingi segala suatu hal

yang terdapat dalam organisasi. Iklim organisasi digunakan sebagai bentuk dalam konseptualisasi cara seseorang dalam mengalami dan menggambarkan *setting* pekerjaan individu dalam organisasi seperti Lembaga pemerintah, sekolah, dan perusahaan.

Menurut Brown dan Leigh (1996) Iklim organisasi merupakan keadaan lingkungan organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan dan mengarah pada aspek – aspek keamana psikologis dan kebermaknaan psikologis lingkungan kerja. Keamanan psikologis meliputi pikiran dan perasaan yang dialami karyawan untuk dapat menunjukkan dan mengembangkan diri tanpa takut akan status, karir dan citra diri. Kebermaknaan psikologis adalah perasaan karyawan jika individu mendapatkan kembali dari hasil energi fisik, kognitif dan emosional yang dilakukan ketika individu bekerja.

Iklim Organisasi akan berperan sebagai variable menjadi mediator yang akan memberikan dampak pada operasional organisasi. Iklim memiliki kekuatan pengaruh karena akan berdampak pada proses organisasi dalam pemecahan masalah, komunikasi, pengendalian, pengambil keputusan, kreativitas, komitmen, motivasi dan proses belajar secara psikologis.

Maka dapat disimpulkan jika iklim organisasi terfokus pada atribut organisasi seperti perasaan, sikap, prilaku yang memberikan ciri khas pada kehidupan organisasi. Hal ini mengimplikasikan karyawan mengenai apa yang diyakini, dikatakan, keberanian terhadap pengambilan resiko, motivasi, komitmen, hubungan keterbukaan antar anggota organisasi serta prilaku yang berada dalam organisasi. Mengenai lingkup definisi yang telah dijelaskan maka ini menjadi pembeda antara iklim organisasi dan budaya organisasi.

2. Aspek Iklim Organisasi

Brown dan Leigh (1996) berpendapat jika terdapat dua dimensi iklim organisasi yang membentuk pengalaman dan perasaan anggota dalam organisasi yaitu: a. Keamanan Psikologi. Keamanan psikologis meliputi pemikiran dan perasaan yang dialami karyawan untuk dapat menunjukan dan mengembangkan diri tanpa ada rasa takut terhadap status, karir dan citra diri. Beberapa indikasi yang membentuk keamanan psikologis dalam organisasi yaitu; 1) dukungan manajemen, manajemen yang baik akan mendorong prilaku individu dalam organisasi sehingga akan tumbuh perasaan yang akan mampu dalam mengontrol cara kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam keamanan psikologis dukungan manajemen akan memfaisilitasi individu untuk tidak ragu dalam proses belajar tanpa takut akan kesalahan. Individu dapat berekperimen dengan cara baru menggunakan kreativitas individu dalam memecahkan *problem*

solving dalam organisasi, 2) kejelasan peraturan, diperlukan norma dan aturan dalam organisasi yang jelas untuk dijadikan pedoman bagi anggota dalam berorganisasi serta berperilaku secara konsisten dalam bekerja. Pedoman tersebut bermanfaat sebagai alat bantu anggota untuk melakukan hal – hal yang akan dicapai dalam organisasi, 3) ekspresi diri, ekspresi diri adalah sebuah ruang individu dalam organisasi untuk dapat bersuara, misalnya seperti berpendapat yang berkaitan dengan aturan atau proses kerja, dalam kondisi seperti ini maka anggota akan lebih paham terkait aturan – aturan internal serta membangun rasa kepemilikan dalam organisasi. Kebebasan berekspresi sesuai keadaan dalam organisasi akan membuat individu menjadi terlibat dengan aktivitas organisasi, lebih produktif dan aktif dalam bekerja; b. Kebermaknaan Psikologis. Suatu perasaan karyawan jika individu mendapatkan pengembalian dari hasil energi fisik, kognitif dan emosional yang dilakukan pada saat individu bekerja. Pekerjaan individu akan terasa bermakna apabila dalam pekerjaan tersebut terdapat kebermaknaan, tantangan serta menghasilkan penghargaan yang berupa imbalan materi dan non materi. Beberapa indikasi yang menunjukkan adanya kebermaknaan psikologis dalam lingkup organisasi yaitu; 1) makna kontribusi, kebermaknaan pada kontribusi yang dapat dirasakan terhadap organisasi mengarah pada orientasi individu dalam mencapai tujuan organisasi. Makna ini akan meningkatkan identifikasi individu terhadap peran individu dalam organisasi, 2) penghargaan, penghargaan merupakan keyakinan individu jika organisasi dapat menghargai dan mengakui usaha atau kontribusinya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Salah bentuk penghargaan atau pengakuan dalam organisasi yaitu gaji atau penghargaan lain yang sesuai, 3) tantangan, dalam organisasi tentu diperlukan situasi yang dapat mendorong dan menstimulasi agar individu semangat dalam menjalani proses belajar. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kreativitas dan pemecahan masalah melalui mendesain pekerjaan, sistem promosi, tingkat jabatan dan imbalan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan jika terdapat dua aspek yang meliputi iklim organisasi yaitu keamanan psikologis dan kebermaknaan psikologis. Keamanan psikologis terdiri dari dukungan manajemen, kejelasan dan ekspresi diri sedangkan kebermaknaan psikologis terdiri dari makna kontribusi, penghargaan dan tantangan.

3. Faktor Iklim Organisasi

Menurut Higgins (1994) berpendapat bahwa ada empat prinsip faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu; a. Pimpinan. Setiap tindakan yang dipegang oleh pimpinan maka akan mempengaruhi iklim organisasi seperti; 1)

aturan, 2) prosedur organisasi, 3) kebijakan, 4) gaya komunikasi, 5) distribusi imbalan, 6) teknik memotivasi, 7) tindakan pendisiplinan, 8) interaksi antara individu maupun kelompok serta, 9) kebutuhan dan kesejahteraan karyawan; b. Tingkah laku karyawan. Tingkah laku karyawan akan berpengaruh dalam iklim organisasi melalui kepribadian individu melalui tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan mereka; c. Tingkah laku kelompok kerja. Individu ataupun kelompok akan berkembang dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan dan pertemanan. Tingkah laku atau berkembangnya organisasi dapat melalui cara formal maupun informal serta dengan kesamaan minat; d. Faktor eksternal organisasi. Faktor eksternal tentu akan mempengaruhi iklim organisasi salah satunya adalah faktor ekonomi. Faktor ekonomi merupakan faktor utama yang mempengaruhi iklim dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan jika terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi. Keempat faktor ini akan mempengaruhi iklim organisasi dalam perusahaan yang membuat perbedaan antara perusahaan satu dengan yang lainnya.

C. Psychological Capital

1. Pengertian *Psychological Capital*

Psychological capital atau disingkat *psycap* merupakan penilaian yang positif terhadap individu dalam keadaan dan kemungkinan untuk sukses yang berdasarkan pada usaha, motivasi dan ketekunan (Luthans, dll, 2007). *Psychological capital* adalah suatu konsep yang menyatakan siapa kita dan apa yang kita bisa dalam pengertian suatu perkembangan (Luthans, dll 2007). *Psychological capital* adalah keadaan psikologi positif individu yang digambarkan dengan *self efficacy*, *optimism*, *hope*, *resiliency*. Salah satu bentuk kemampuan dan keterampilan individu untuk sampai pada kesuksesan adalah dalam perilaku *psychological capital*.

Psychological capital berarah pada psikologi positif yang memiliki karakteristik; a) memiliki kepercayaan diri untuk dapat memilih dan mengontrol agar dapat berhasil dalam menghadapi sesuatu atau tugas yang menantang (*self efficacy*), b) membuat strategi positif untuk mendukung keberhasilan dimasa kini dan masa yang akan datang (*optimism*), c) tekun dalam meraih tujuan untuk sampai pada titik keberhasilan (*hope*), d) dapat bangkit kembali ketika menghadapi kesulitan atau masalah untuk mencapai pada keberhasilan (*resiliency*). Semua komponen merupakan modal dalam psikologi positif yang memenuhi kriteria perilaku organisasi yang positif, unik, terukur dan dapat dikembangkan terkait kinerja (Yildiz, 2008).

Inti dari *psychological capital* didasarkan pada paradigma psikologi positif, termasuk kondisi psikologis berdasarkan kriteria perilaku organisasi yang positif. Kriteria terdiri dari teori *human capital* yang menyatakan apa yang kita ketahui dan *social capital* yang menyatakan siapa yang kita ketahui (Luthans, dll., 2007).

Berdasarkan penjelasan diatas maka individu dengan *Psychological capital* yang tinggi maka akan menjadi individu yang dapat fleksibel serta adaptif dalam bertindak dengan kapasitas yang berbeda – beda dalam memenuhi kebutuhan. *Psychological capital* akan mengeskpersikan sumber daya manusia dalam menekankan psikologi positif dan kekuatan yang dimiliki individu. Hal ini dikarenakan secara positif akan mempengaruhi perkembangan dan kinerja individu, selain itu dalam hal yang lainpun mempengaruhi kontribusi kepada organisasi agar dapat mengetahui pentingnya faktor manusia terhadap menghadapi dan mengatasi tantangan yang akan lebih besar di masa sekarrang dan masa yang akan datang (Luthans, 2004).

2. Aspek *Psychological Capital*

Menurut (Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyatakan bahwa *Psychological Capital* memiliki empat dimensi yaitu; a. *Self Efficacy*. *Self efficacy* diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya mengenai melaksanakan tugas – tugas tertentu; b. *Resilience*. *Resilience* merupakan kapasitas saat menghadapi tekanan dengan cepat, adaptif, dan efektif hal ini sangat berpengaruh di tempat kerja karena *resiliency* akan mengarah pada kemampuan karyawan untuk dapat menggunakan penilaian sebagai kebijaksanaan, kontrol, serta dapat mengambil keputusan, mengembangkan melalui pelatihan, keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan untuk menghadapi keadaan yang lebih menantang; c. *Optimism*. *Optimism* sering kali dikaitkan dengan harapan dengan positif tentang sukses dimasa sekarang dan di masa yang akan datang; d. *Hope*. *Hope* adalah suatu harapan dengan hasil yang positif dan serangkaian kognisi yang didasarkan pada keberhasilan oleh tekad dan strategi agar mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan jika individu yang memiliki *Psychological Capital* yang optimal adalah individu yang memiliki keyakinan atas kemampuan akan dirinya sendiri, pertahanan mental yang baik pada saat menghadapi masalah, memiliki harapan dan selalu optimis pada apa yang terjadi saat ini ataupun yang akan datang. Maka individu yang memiliki *Psychological Capital* yang baik tidak gampang mengalami stress ataupun depresi.

D. Kerangka Berfikir

Sebagai anggota TNI-AD mengemban tugas yang sangat besar, yang intinya adalah kegiatan penyiapan wilayah pertahanan dan kekuatan serta dukungan dini sesuai dengan sistem pertahanan secara keseluruhan dan upaya melakukan pembangunan, pemeliharaan, peningkatan dan memperkuat persatuan TNI dengan Rakyat.

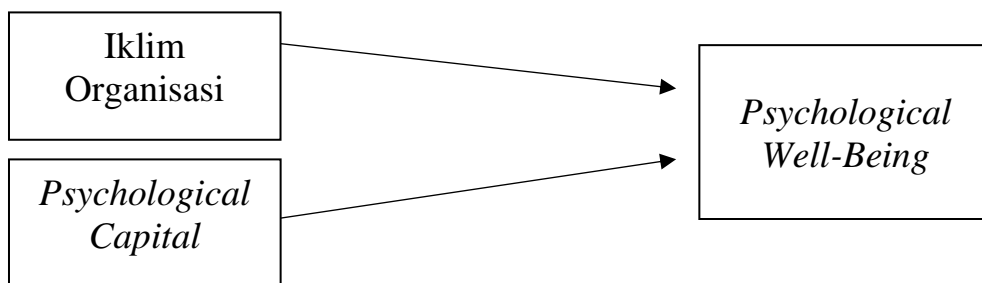
Beban kerja berlebihan yang dialami personel TNI-AD berpotensi merasakan ketegangan emosional saat menjalankan tugas, hal ini dapat mengarahkan perilakunya cenderung menarik diri secara psikologis. Pemenuhan kebutuhan psikologis sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan psikologis seseorang, dimana semakin seseorang terpenuhi kebutuhan psikologisnya maka semakin baik keadaan kesehatan mentalnya.

Iklim organisasi yang dirasakan oleh anggota TNI - AD dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaannya maka iklim organisasi dapat memberikan pengaruh positif dan pengaruh negatif terhadap *psychological well being* yang dimiliki seseorang. Apabila iklim organisasi kurang diperhataikan maka akan membawa dampak buruk bagi organisasi tersebut, hal ini dikarenakan para anggota akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam produktifitas menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, jika suatu lembaga dapat memiliki iklim organisasi yang positif, maka akan tercipta rasa nyaman, kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan saling menghargai sesama rekan kerja (Aryansah & Kusumaputri, 2013).

Modal psikologis dapat didefinisikan sebagai jumlah investasi dan pengembangan pada seseorang atau organisasi untuk mengembalikan pekerjaan yang meningkat dan menghasilkan keunggulan kompetitif. Karakteristik modal psikologis yang terdiri dari perilaku dalam psikologi positif termasuk kondisi psikologis berdasarkan kriteria perilaku organisasi, melampaui *human capital* dan *social capita*. *Psychological capital* dapat memengaruhi faktor *psychological well-being*, apabila individu mampu mengoptimalkan kekuatan dan kapasitas sumber daya dalam diri individu itu sendiri. *Psychological capital* sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, ketika karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi maka dapat diprediksi bahwa *psychological well-being* juga dapat meningkat.

Iklim organisasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan untuk membangun perilaku positif dalam bekerja agar membangun *psychological well being* anggota TNI - AD sebab memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja, motivasi, kepuasan kerja, serta sikap dan perilaku anggota organisasi. *Psychological capital* juga masih dirasakan menjadikan menjadi modal utama untuk membangun *psychological well - being* anggota TNI - AD, sebab salah satu bentuk kemampuan

dan keterampilan individu dalam mencapai kesejahteraan psikologi muncul dalam perilaku *psychological capital*. *Psychological well being* dapat terpenuhi dengan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat sejauh mana hubungan iklim kerja dan *psychological capital* dengan *psychological well-being* anggota TNI – AD Satuan Zidam V Brawijaya.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan :

- Variabel X₁ : Iklim Organisasi
- Variabel X₂ : *Psychological Capital*
- Variabel Y : *Psychological Well-Being*

E. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan positif antara iklim organisasi dan *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya. Peneliti memiliki asumsi semakin tinggi iklim organisasi dan *psychological capital* maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya, begitupun sebaliknya semakin rendah iklim organisasi dan *psychological capital* anggota maka semakin rendah pula *psychological well-being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawija

2. Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya. Peneliti memiliki asumsi semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya, begitupun sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula *psychological well-being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.
3. Ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *psychological well being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya. Peneliti memiliki asumsi semakin tinggi *psychological capital* anggota maka semakin tinggi pula *psychological well-being* yang dimiliki Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya, begitupun sebaliknya semakin rendah *psychological capital* anggota maka semakin rendah pula *psychological well-being* Anggota TNI - AD Satuan Zidam V Brawijaya.